



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Directora: Bárbara García Torijano

BOP de Guadalajara, nº. 43, fecha: miércoles, 03 de Marzo de 2021

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO DE LA JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA EN GUADALAJARA

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO DE EMPRESA DE CAOBAR, S.A. (01/01/2018-31/12/2021)

530

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa CAOBAR, S.A. para los Centros de Trabajo de TARACENA y POVEDA DE LA SIERRA (código 19000042011981), con vigencia desde el día 1 de enero 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, que tuvo entrada el 13 de enero de 2021 y subsanado con fecha 23 de febrero de 2021 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos



de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, 24 de febrero de 2021. Delegada Provincial, María Susana Blas Esteban

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO DE EMPRESA DE CAOBAR, S.A.,
PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020 Y 2021.

ARTÍCULO 1º. ÁMBITO FUNCIONAL.-

El presente Convenio Colectivo de trabajo regulará, sin perjuicio de las disposiciones de aplicación necesarias, las relaciones de trabajo entre la empresa CAOBAR, S.A. y las personas trabajadoras adscritas a los centros de trabajo de Taracena y Poveda de la Sierra, todos ellos de Guadalajara.

ARTÍCULO 2º. VIGENCIA.-

El presente Convenio Colectivo de Trabajo entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2018 y su duración será de cuatro años, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia una vez aprobado por la autoridad laboral competente.

ARTÍCULO 3º. DENUNCIA.-

El presente Convenio se considerará automáticamente denunciado al final de su vigencia el 31 de diciembre de 2021.

ARTÍCULO 4º. NORMATIVA SUPLETORIA.-

Todas las materias sobre las que no se haya pactado expresamente en este Convenio, se regirán de manera supletoria por la legislación laboral existente. Se reconoce como Convenio de ámbito superior y supletorio con lo no previsto en el presente Convenio al Convenio Colectivo Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del vidrio, Industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales, en vigor o convenio que lo sustituya en el futuro con mismo ámbito de aplicación.

**ARTICULO 5º. COMPENSACIÓN.-**

Las condiciones del presente Convenio sustituirán en su totalidad a las actualmente vigentes en los centros de trabajo a los que afecta, ya que examinados en su conjunto las disposiciones del presente convenio son más beneficiosas que las que se venían aplicando hasta su entrada en vigor. No obstante, si existiera alguna persona trabajadora que tuviera reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las que se establecen en el presente Convenio para el personal de su mismo escalafón, se le respetaría dichas condiciones con carácter estrictamente personal.

ARTÍCULO 6º. ABSORCIÓN.-

En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal condiciones superiores a las establecidas por este Convenio se estará en cuanto a la absorción de las cantidades fijadas en las cláusulas de retribución, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o a las que en lo sucesivo se establezcan, efectuándose, en cualquier caso, en el cómputo global anual para la determinación de las compensaciones que procedan.

ARTÍCULO 7º. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.-

Ambas partes convienen expresamente en que las normas que aquí se fijan serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a las revisiones económicas.

En el caso de que alguna de las normas pactadas resultase alterada al ser homologadas al Convenio por la Autoridad Laboral competente, la comisión deliberadora deberá acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación del texto del Convenio.

ARTÍCULO 8º. REMUNERACIONES.-

Las remuneraciones vigentes serán incrementadas conforme a los siguientes tramos:

- Para el año 2018, con efectos de 1 de enero, se establece un incremento de todos los conceptos salariales vigentes de un 1,2 %.
- Para el año 2019, con efectos de 1 de enero, se establece un incremento de todos los conceptos salariales de un 0,8 %.
- Para el año 2020, con efectos de 1 de enero, se establece un incremento de todos los conceptos salariales del porcentaje de incremento de la tasa de IPC anual que publique el INE.
- Para el año 2021, con efectos de 1 de enero, se establece un incremento de



todos los conceptos salariales del porcentaje de incremento de la tasa de IPC anual que publique el INE

La actualización a las nuevas remuneraciones se realizará a partir de la nómina del mes de ENERO de 2021. A tal efecto la liquidación de los atrasos se practicará en tres meses desde el mes citado anteriormente y dividiendo a la plantilla en tres grupos con el fin de hacer más liviana la carga financiera a la empresa como consecuencia de la actualización de los conceptos salariales.

ARTÍCULO 9º. COMPLEMENTO DE PUESTO DE TRABAJO Y CUARTO TURNO.-

Se establece un complemento económico especial para los trabajadores/as que prestan sus servicios en los filtros-prensa que será de 2,37 € para el año 2018, por día realmente trabajado.

Las personas trabajadoras de los molinos de arenas y de los secaderos de arena percibirán un complemento de 3,70 € para el año 2018, por día realmente trabajado, siempre que los resultados de la Evaluación de Riesgo Pulvígeno anterior, realizada de acuerdo con las normas legales, supere lo establecido en la Curva de Valores Límite establecida según la ITC 07.1.04 (Orden 16/10/1991) del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.

Asimismo, todas las personas trabajadoras cuya jornada de trabajo se realice en turnos rotativos (cuatro turnos) percibirán una cantidad complementaria por jornada de sábado, domingo o festivo realizada en este régimen. Esta cantidad complementaria queda fijada para el año 2018 en 70,87 €.

También las personas trabajadoras que por necesidades de la producción deban efectuar jornadas nocturnas o en día festivo percibirán la misma cantidad que los trabajadores a turnos rotativos.

ARTÍCULO 10º. ANTIGÜEDAD.-

El complemento de antigüedad se regirá según el siguiente modelo: cada trienio se aplicará un 3% del salario base, hasta un máximo de ocho trienios.

Si bien para las personas trabajadoras cuya fecha de alta en la empresa sea igual o anterior al 29.02.2000 se mantiene el modelo antiguo: a los dos años un 5% del salario base, a los cuatro años un 10%, y a partir de aquí cada quinquenio se incrementará un 7%, hasta un máximo del 60%.

La antigüedad comenzará a computarse desde el día de su ingreso en la Empresa sea cual sea su categoría profesional.

ARTÍCULO 11º. PAGAS EXTRAORDINARIAS.-



Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio tendrán derecho a la percepción de tres Pagas Extraordinarias, que se satisfarán los días 15 de los meses de marzo, julio y diciembre.

Cada paga consistirá en una paga completa a razón del salario convenio más antigüedad.

El personal que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año percibirá la parte correspondiente al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 12º. ASCENSOS DE CATEGORÍA PROFESIONAL.-

A partir de 1 de enero de 2021, será ascendido a la categoría inmediatamente superior, con los derechos que le correspondan, toda persona trabajadora que permanezca en una categoría profesional durante los periodos máximos siguientes:

- ESPECIALISTA: 3 años
- OFICIAL 2ªB: 8 años
- OFICIAL 2ªA: 8 años
- OFICIAL 1ªB: 10 años
- OFICIAL 2ª LABORATORIO: 4 años
- AYUDANTE DE LABORATORIO: 8 años
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO: 3 años
- OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO: 10 años

La Empresa se reserva el derecho de ascender a las personas trabajadoras que estime convenientes a su criterio, aunque no reúnan las condiciones anteriores.

ARTÍCULO 13º. VACACIONES.-

El régimen de vacaciones anuales retribuidas será de 31 días naturales, a disfrutar 28 días preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre, o cuando acuerden ambas partes; y los días 4, 24 y 31 de diciembre. Si estos tres días caen en sábado o domingo, esta comisión negociadora acordará con la Dirección de la Empresa por qué días se sustituyen.

El personal que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de vacaciones según el número de meses trabajados, computándose como mes completo la fracción del mismo.

Las vacaciones se abonarán a razón del salario convenio más antigüedad y no podrán compensarse en metálico en todo o en parte.

ARTÍCULO 14º. BAJAS.-



Cualquier persona trabajadora en situación de incapacidad transitoria percibirá durante la misma y desde la fecha de la baja, un complemento salarial equiparable al 100% del salario convenio más la antigüedad correspondiente.

ARTÍCULO 15º. JORNADA LABORAL.-

Toda persona trabajadora afectada por el presente convenio tendrá una jornada laboral de 40 horas semanales o promedio equivalente de trabajo efectivo, con equivalencia en cómputo anual a una jornada de 1.747 horas anuales.

Toda persona trabajadora que exceda de 1.747 horas anuales, regularizará su tiempo a lo largo del año.

Toda persona trabajadora que haya cumplido totalmente con el calendario laboral anual elaborado por la empresa, no estará obligado a recuperar las horas que eventualmente pudieran restarle para alcanzar el total anual pactado de 1.747.

ARTÍCULO 16º. PRENDAS DE TRABAJO.-

La Empresa entregará a todo el personal de fabricación, laboratorio y de la mina afectados por el presente convenio, las prendas necesarias y adecuadas a su puesto de trabajo concreto, a razón de dos monos por año, excepto para los mecánicos, a quienes se les entregará tres. Asimismo, se les entregará también prendas sustitutivas ligeras adecuadas a los meses de verano.

La Empresa entregará todo tipo de prendas y materiales para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, tales como botas, trajes impermeables y ropa de abrigo. En caso de necesidad cualquier persona trabajadora podrá solicitar otra prenda que estime oportuna.

ARTÍCULO 17º. AYUDA ESCOLAR.-

Se establece una ayuda de cómo máximo de 443,52 € para el año 2018 con carácter anual, pagadera en el mes de enero, por cada hijo/a de persona trabajadora con edad comprendida entre 0 y 3 años y que haya asistido a guardería infantil durante el año anterior, a razón de doceavas partes al mes que se justifique. Esta ayuda es incompatible con la beca anual por hijo/a en periodo escolar.

Para las personas trabajadoras que tengan hijos/as en periodo escolar la empresa les ayudará con una beca anual de 254,20 € para el año 2018, abonable en el mes de octubre. Por periodo escolar se entenderá:

- educación infantil: de 4 a 6 años
- educación primaria: de 7 a 12 años
- E.S.O.: de 13 a 16 años



- Bachiller: de 17 a 18 años
- Formación profesional:
 - de grado medio: de 17 a 18 años
 - de grado superior: de 19 a 20 años

La persona trabajadora que pudiera tener derecho a dicha ayuda tendrá que acreditarlo mediante justificante de matriculación en un centro escolar o bien mediante certificado expedido por el director/a o secretario/a de dicho centro. Este justificante o certificado deberá ser presentado en las oficinas de la empresa entre los días 15 y 30 del mes de matriculación.

Para las personas trabajadoras que tengan hijos/as que cursen estudios universitarios (diplomaturas, licenciaturas, ingenierías técnicas e ingenierías técnicas superiores) la empresa les ayudará con una beca anual de 635,56 € para el año 2018, que será abonada en el mes de octubre. Para tener derecho a dicha cantidad el trabajador deberá acreditar dos cosas:

- 1ª/ matriculación en el curso correspondiente.
- 2ª/ certificado de notas o similar, del curso anterior.

El objeto de esta doble justificación es la de comprobar el aprovechamiento del curso anterior, ya que si este no fuera satisfactorio se perdería el derecho a recibir la beca para el curso siguiente, no para los restantes. Para la debida aplicación de lo establecido en el presente artículo se creará un comité de seguimiento compuesto por un representante de la Empresa y dos representantes de las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 18º. OTRAS AYUDAS.-

La Empresa aportará un 50% del importe de las gafas que por prescripción facultativa deban llevar las personas trabajadoras, no estando cubierto este gasto por la Seguridad Social.

La Empresa no se hará cargo de ninguna prestación si el importe excede notablemente del normal necesario en cada caso.

Asimismo, la Empresa aportará un 50% sobre un importe total máximo, sobre factura, de 740,98 € en concepto de intervenciones odontológicas, no cubiertas por la Seguridad Social, y siempre que no correspondan a motivos de orden estético.

Se establece una ayuda anual de 763,42 € para el año 2018, pagadera en una sola vez, en el mes de mayo, a las personas trabajadoras que tengan hijos a su cargo con deficiencias psíquicas justificadas.

ARTÍCULO 19º. LICENCIAS.-



La persona trabajadora, avisando con la debida antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar a su puesto de trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo máximo que a continuación se expone:

- 15 días naturales en caso de matrimonio
- 4 días por muerte de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge o pareja de hecho, padres e hijos) Si con tal motivo el trabajador/a debe desplazarse el plazo será de 5 días.
- 3 días por muerte de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (hermanos, abuelos y nietos) Si con tal motivo el trabajador/a debe desplazarse el plazo será de 4 días.
- 1 día por muerte de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad (tíos y sobrinos) y personas que convivan en la unidad familiar.
- 2 días por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, padres, hijos/as, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as). Si con tal motivo el trabajador/a debe desplazarse el plazo será de 4 días.

Este periodo se amplía a 2 días adicionales cuando la hospitalización exceda de 7 días. Así mismo se concede a 1 día adicional por cada 30 días de hospitalización.

- 3 días por nacimiento de un hijo/a, ampliable a otros tres si el trabajador/a debe desplazarse por tal motivo.
- 2 días por traslado de domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber de carácter público o personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el art. 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- 1 día por matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as del trabajador/a o de su cónyuge, si coincide con día de trabajo, ampliable un día más en caso de



desplazamiento que lo haga necesario.

- 1 día por comunión o bautizo, o equivalente en otras religiones, de hijos/as, si coincide con día de trabajo, ampliable un día más en caso de desplazamiento que lo haga necesario.

ARTÍCULO 20º. PLUS DE NOCTURNIDAD.-

Al personal que preste sus servicios desde las 22:00 horas, hasta las 06:00 horas del día siguiente, se le abonará un complemento del 30% sobre el salario convenio en concepto de Plus de Nocturnidad.

La Empresa recabará la opinión del comité de empresa para la composición de los turnos.

ARTÍCULO 21º. PLUS DE TRANSPORTE.-

Se establece un plus de transporte consistente en 17,70 € para el año 2018, por mes, para las personas trabajadoras que no tengan acceso a venir a trabajar en el vehículo de empresa o cuando este servicio no estuviera en operativo, y cuya residencia esté situada fuera de Guadalajara ciudad, Taracena o Poveda de la Sierra.

ARTÍCULO 22º. DESPLAZAMIENTOS Y KILOMETRAJE.-

Todo desplazamiento fuera del centro de trabajo por motivo de necesidades de trabajo, se realizará con los medios de transporte facilitados por la empresa. Si la persona trabajadora aceptase utilizar el vehículo propio para el desplazamiento, la empresa abonará 0,32 € por km.

De igual forma los delegados/as de personal, miembros del comité de empresa, delegados/as de prevención o delegados/as sindicales, que por motivo de sus funciones tuvieran que realizar desplazamientos, la empresa les facilitará los medios de transportes disponibles en la misma y en caso de utilizar el vehículo propio igualmente se les abonará a razón de 0,32 € por km.

Si el desplazamiento realizado fuese mayor de 10 km o fuera del municipio del centro de trabajo, la empresa cubrirá los gastos de almuerzo, comida, cena, alojamiento y demás que se generen como consecuencia del mismo. Los gastos serán cubiertos previa justificación de factura o ticket, siempre y cuando sean prestados en establecimientos de nivel medio.

Los horarios de almuerzo, comida, merienda y cena comenzarán, respectivamente a las 10:00, 14:00, 18:30 y 22:00. Serán considerados a todos los efectos como tiempo de trabajo siempre y cuando no superen una hora en el caso de la comida o



cena y media hora para el almuerzo o la merienda.

ARTÍCULO 23º. DERECHOS DE LOS/AS REPRESENTANTES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.-

Los miembros del comité de empresa, dispondrán de 15 horas mensuales retribuidas, previa comunicación y justificación a la empresa, para realizar gestiones relacionadas con la defensa e intereses de los compañeros/as a los que representan.

Asimismo, dispondrán de las facilidades necesarias para informar directamente y durante la jornada laboral a las personas trabajadoras.

- Derecho de reunión e información.- Se estará a lo dispuesto en estas materias en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas complementarias contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación laboral vigente.
- Tablón de anuncios.- El comité de empresa dispondrá de un tablón de anuncios, de dimensiones suficientes y en un sitio visible para fijar comunicaciones e informaciones de contenido sindical o de interés laboral, previa comunicación a la Empresa.

ARTÍCULO 24º. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.-

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Anualmente se realizará un reconocimiento médico obligatorio para todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio.

ARTÍCULO 25º. PRESTACIONES POR JUBILACIÓN, MUERTE O INVALIDEZ.-

- A. - Baja en la Empresa por jubilación, invalidez o muerte. Por cada ocho años completos se abonarán dos mensualidades con su parte proporcional de pagas extraordinarias. En caso de fallecimiento esta cantidad se abonará a los herederos legales.
- B. - En su día se estableció un fondo individual de pensiones combinado con un seguro de vida, con una entidad aseguradora privada, con una dotación optativa por parte de la persona trabajadora y con un máximo mensual de 240,40 €, para el primer año, con un incremento anual del 10% sobre la cantidad inicialmente dotada. De los importes asegurados la Empresa aportará el 50% de la cantidad total.

Las personas trabajadoras fijas en plantilla optaron en su día por la opción A o B.

Para las personas trabajadoras que causen alta en la Empresa con contrato por tiempo indefinido a partir del 01.01.95, queda suprimida la opción B.



Para las personas trabajadoras con contrato por tiempo indefinido ya firmados con fecha anterior al 01.01.95 siguen vigentes las dos opciones.

ARTÍCULO 26º. COMISIÓN PARITARIA.-

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este convenio, incluyendo la valoración de categorías por puesto de trabajo, y en general para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una comisión mixta paritaria, compuesta por dos miembros de los representantes de las personas trabajadoras, dos miembros representantes de la Empresa, todos los componentes de la comisión deliberadora, más los asesores/as de ambos, a razón de uno por cada parte.

En caso de discrepancia por parte de la Comisión Paritaria en la interpretación y aplicación del Convenio, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse en todos sus términos al sistema de mediación previsto en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla La Mancha (III ASAC-CLM) y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

ARTÍCULO 27º. FORMACIÓN PROFESIONAL.-

La Empresa se compromete a organizar cursos de formación profesional para las personas trabajadoras, proporcionando el monitor/a o monitores/as, así como los medios necesarios, siempre que lo soliciten las personas trabajadoras en un número mínimo de siete, y siempre que estos cursos sean impartidos fuera de las horas de trabajo.

Las personas trabajadoras que cursen estudios de E.S.O., bachiller o formación profesional de grado medio o superior, o estudios equivalentes, recibirán una beca anual de 347,74 € para el año 2018.

Las personas trabajadoras que cursen estudios universitarios de grado medio o superior, recibirán una beca anual de 695,56 € para el año 2018, o parte proporcional al número de asignaturas.

Para tener derecho a las becas recogidas en los dos apartados inmediatamente anteriores, el interesado/a deberá acreditar que se encuentra matriculado/a en los correspondientes centros oficiales, así como un adecuado aprovechamiento en los estudios.

El mismo comité de ayuda escolar recogido en el art. 16º, dictaminará sobre la ayuda de formación del personal.

**ARTÍCULO 28º. PRIMA DE PRODUCCIÓN.-**

Para estimular la productividad de las personas trabajadoras se establece una prima sobre la producción, consiste en 0'0545 € por tonelada de caolín seco, contado sobre la producción de los filtros-prensa.

En cualquier caso se garantiza que dicha prima en cómputo anual será como mínimo de 2.561,29 € para el año 2018 que se abonará prorrateada mensualmente a razón de doceavas partes en cada caso.

ARTÍCULO 29º. PERSONAS TRABAJADORAS CON CONTRATO DE DURACION DETERMINADA.-

Las personas trabajadoras de la empresa CAOBAR, S.A. con contrato de duración determinada, quedarán sometidas a lo que establezca la legislación vigente sobre dicha modalidad contractual.

Sin perjuicio de lo anterior, en contratos para la realización de una obra o servicio determinados, se optará por contratación indefinida o rescisión de contrato al cumplir 24 meses de servicio ininterrumpido en la Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones de trabajo previstas en dicho artículo, para lo cual deberá de existir acuerdo entre las partes.

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del TRLET a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que, sometida la eventual discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito provincial o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla La Mancha para la eventual solución de la misma.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.-**

Las partes firmantes de este Convenio se obligan a mantener el principio de igualdad de oportunidades, sobre la base de la normativa vigente en cada momento, y en especial la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se promoverá la obligación a la igualdad de trato entre mujeres y hombres para eliminar toda discriminación directa o indirecta por razón de género y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil, garantizándose la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, en la promoción, en las condiciones de trabajo y en el trabajo de igual valor cuya retribución sea salarial o extrasalarial ya sea directa o indirectamente.

A los efectos del cumplimiento de estos fines, se establecerá un Plan de Igualdad de la empresa, para promover el principio de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, siendo ello una prioridad de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la misma. El objetivo del Plan de Igualdad será servir como instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad, y la competitividad y no un mero documento realizado por imposición legal

En materia salarial se da por reproducido el artículo 28 del ET, que establece las condiciones del principio de igualdad de remuneración por razón de sexo y señala que se refiere tanto a la retribución directa como indirecta, salarial como extrasalarial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.-

Las partes firmantes de este convenio se obligan a promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad, se podrán establecer medidas tales como la elaboración y difusión de buenas prácticas, con la realización de campañas informativas o acciones de formación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.-

Las partes aceptan que la utilización y referencias efectuadas al género masculino que se utiliza en el presente convenio, según la lengua española, como género integrador de carácter neutro para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino, tratándose de una convención gramatical que de manera consuetudinaria incluye la acepción a ambos géneros. Por tanto, cuando en



el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.

TABLA CORRESPONDIENTE AL AÑO 2018

GRUPO	CATEGORÍA PROF.	SALARIO BASE	PLUS CONVE.	SALARIO CONV
1	DIRECTOR ADMINIST.	1.807,18	473,30	2.280,48
3	JEFE DE PRODUCCION	1.807,18	473,30	2.280,48
3	JEFE DE MANTENIM.	1.807,18	473,30	2.280,48
3	JEFE DE LOGÍSTICA	1.807,18	332,55	2.139,73
4	ENCARGADO	1.275,46	473,30	1.748,77
5	OF. 1ª ADMINISTRATIVO	1.271,11	364,95	1.636,06
5	RESP. SEG. E HIGIENE	1.129,52	348,23	1.477,75
5	OF 2ª ADMINISTRATIVO	1.103,58	348,23	1.451,81
7	AUX. ADMINISTRATIVO	780,11	358,45	1.138,56
5	OF. 1ª LABORATORIO	1.103,58	348,23	1.451,81
5	OF. 2ª LABORATORIO	1.103,58	310,44	1.414,02
5	AYUD. LABORATORIO	1.103,58	274,63	1.378,20
8	OF.1ªA SUPERVISOR	859,03	432,04	1.291,07
8	OFICIAL 1ª A	859,03	432,04	1.291,07
8	OFICIAL 1ª B	838,70	405,06	1.243,76
8	OFICIAL 2ª A	818,35	378,11	1.196,47
8	OFICIAL 2ªB	799,24	365,42	1.164,66
9	ESPECIALISTA	780,11	358,45	1.138,56
10	LIMPIADOR FÁBRICA	990,47	-----	990,47
10	LIMPIADOR MINA (T.P.)	167,02	-----	167,02

ANEXO I TABLA SALARIAL 1

Como consecuencia de la aplicación de esta tabla y del artículo 8º, las remuneraciones totales en cómputo anual por 1.747 horas de trabajo efectivo, serán las siguientes:

GRUPO	CATEGORÍA PROF.	SAL. CONV. ANUAL
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	34.207,22
3	JEFE DE PRODUCCIÓN	34.207,22
3	JEFE DE MANTENIMIENTO	34.207,22
3	JEFE DE LOGÍSTICA	32.095,98
4	ENCARGADO	26.231,50
5	OF. 1ª ADMINISTRATIVO	24.540,90
5	RESP. SEGURIDAD E HIGIENE	22.166,29
5	OF. 2ª ADMINISTRATIVO	21.777,08
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.078,41
5	OF. 1ª LABORATORIO	21.777,08
5	OF 2ª LABORATORIO	21.210,26
5	AYUDANTE LABORATORIO	20.673,03
8	OF.1ªA SUPERVISOR	19.366,04
8	OFICIAL 1ª A	19.366,04
8	OFICIAL 1ª B	18.656,37
8	OFICIAL 2ª A	17.947,01
8	OFICIAL 2ª B	17.469,90
9	ESPECIALISTA	17.078,41
10	LIMPIADOR FÁBRICA	14.857,12
10	LIMPIADOR MINA (T.P.)	2.505,31



TABLA CORRESPONDIENTE AL AÑO 2019

GRUPO	CATEGORÍA PROF.	SALARIO BASE	PLUS CONVE.	SALARIO CONV
1	DIRECTOR ADMINIST.	1.821,64	477,09	2.298,73
3	JEFE DE PRODUCCION	1.821,64	477,09	2.298,73
3	JEFE DE MANTENIM.	1.821,64	477,09	2.298,73
3	JEFE DE LOGÍSTICA	1.821,64	335,21	2.156,85
4	ENCARGADO	1.285,67	477,09	1.762,76
5	OF. 1ª ADMINISTRATIVO	1.281,28	367,87	1.649,15
5	RESP. SEG. E HIGIENE	1.138,56	351,02	1.489,57
5	OF 2ª ADMINISTRATIVO	1.112,40	351,02	1.463,42
7	AUX. ADMINISTRATIVO	786,35	361,32	1.147,67
5	OF. 1ª LABORATORIO	1.112,40	351,02	1.463,42
5	OF. 2ª LABORATORIO	1.112,40	312,92	1.425,33
5	AYUD. LABORATORIO	1.112,40	276,82	1.389,23
8	OF.1ªA SUPERVISOR	865,90	435,50	1.301,40
8	OFICIAL 1ª A	865,90	435,50	1.301,40
8	OFICIAL 1ª B	845,40	408,30	1.253,71
8	OFICIAL 2ª A	824,90	381,14	1.206,04
8	OFICIAL 2ªB	805,63	368,35	1.173,98
9	ESPECIALISTA	786,35	361,32	1.147,67
10	LIMPIADOR FÁBRICA	998,40	-----	998,40
10	LIMPIADOR MINA (T.P.)	168,36	-----	168,36

ANEXO I TABLA SALARIAL 2

Como consecuencia de la aplicación de esta tabla y del artículo 8º, las remuneraciones totales en cómputo anual por 1.747 horas de trabajo efectivo, serán las siguientes:

GRUPO	CATEGORÍA PROF.	SAL. CONV. ANUAL
1	DIRECTOR ADMINISTRATIVO	34.480,88
3	JEFE DE PRODUCCIÓN	34.480,88
3	JEFE DE MANTENIMIENTO	34.480,88
3	JEFE DE LOGÍSTICA	32.352,75
4	ENCARGADO	26.441,35
5	OF. 1ª ADMINISTRATIVO	24.737,23
5	RESP. SEGURIDAD E HIGIENE	22.343,62
5	OF. 2ª ADMINISTRATIVO	21.951,29
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17.215,04
5	OF. 1ª LABORATORIO	21.951,29
5	OF 2ª LABORATORIO	21.379,94
5	AYUDANTE LABORATORIO	20.838,42
8	OF.1ªA SUPERVISOR	19.520,97
8	OFICIAL 1ª A	19.520,97
8	OFICIAL 1ª B	18.805,62
8	OFICIAL 2ª A	18.090,59
8	OFICIAL 2ª B	17.609,66
9	ESPECIALISTA	17.215,04
10	LIMPIADOR FÁBRICA	14.975,98
10	LIMPIADOR MINA (T.P.)	2.525,35